



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**NATHAN**  
ASSOCIATES INC.

# **Estrategia de Comunicación para la Difusión de la Normativa Laboral y Derechos Fundamentales del Trabajo**

## **Quito-Ecuador**

***Junio, 2006***

Este documento ha sido preparado para la revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID-Perú) por el consultor Sergio Gaete Martínez bajo la supervisión y revisión del Dr. Miguel Jaramillo y la señora Rosa Ana Balcázar, Coordinadora General del Proyecto de USAID de Fortalecimiento de la Capacidad para el Comercio (Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia).

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento presenta un diagnóstico de la realidad laboral en Ecuador, a partir de la información obtenida en estudios y documentos oficiales y privados, así como de grupos focales y entrevistas en profundidad a dirigentes laborales, empresariales y autoridades del ramo.

El objetivo de esta investigación es lograr detectar las causas que llevan a la trasgresión de las normas laborales en el país y a partir de ello, formular una propuesta (Plan de Comunicación) orientada a sensibilizar a los sectores involucrados a fin de contribuir a superar las prácticas que vulneran los derechos humanos y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para ello es importante reseñar algunos aspectos de la política nacional para poder hacer algunas consideraciones sobre qué dirección debe tener la estrategia de comunicación y lograr así incorporar los conceptos y valores que deben rescatarse para alcanzar el objetivo trazado.

La estrategia que surge de esta investigación es de mediano y largo plazo, pues enfoca aspectos que involucran la cultura nacional en materia de relaciones humanas y productivas.

Por último, se examinan tanto la situación actual como las perspectivas futuras en materia política, elementos directamente vinculados con la aplicación de las políticas laborales y el respeto de las mismas por parte de los actores involucrados.

## **2. DIAGNÓSTICO: LA SITUACIÓN ACTUAL**

La política económica imperante en Ecuador está orientada hacia el libre mercado y la apertura al comercio internacional e inversión extranjera, con una ausencia casi absoluta de una política de generación de empleo.

En general, el gobierno maneja una política macroeconómica de control del gasto público, en base a los presupuestos de ingresos y egresos anuales que aprueba el Congreso Nacional cada año. La mayor parte de los recursos fiscales están orientados al gasto corriente y al pago del endeudamiento interno y externo. La inversión para el desarrollo y la creación de empleo productivo es muy pequeña.

Actualmente, el Ministerio del Trabajo ha avanzado en un 80% en el contenido de un documento para la formulación de una propuesta nacional de reactivación de la producción para el empleo. Hay que destacar que las actuales autoridades oficiales, recién cumplieron un año en sus funciones, tras la destitución, por parte del Congreso Nacional, del ex Presidente Lucio Gutiérrez, el 20 de abril del 2005. El periodo de las actuales autoridades culmina el 15 de enero del 2007.

En este contexto, las políticas oficiales de las últimas décadas han estado orientadas a firmar convenios y acuerdos internacionales que permitan eliminar las barreras de acceso a los mercados externos, estimular la inversión extranjera y facilitar la reasignación de recursos hacia actividades más productivas. Actualmente se negocia el Tratado Libre Comercio con EE.UU.

En lo económico, la dolarización de la economía (1990) como paso para superar la crisis bancaria del año inmediatamente anterior, provocó una importante devaluación en el poder adquisitivo de los trabajadores y población en general, lo que derivó en la quiebra de cientos de grandes, medianas y pequeñas empresas, en un aumento del desempleo y el subempleo y en una agudización de la corriente migratoria al exterior, que hoy supera los dos millones de ecuatorianos, según estadísticas oficiales.

Paralelo a ello, se avanzó en la flexibilización de las relaciones laborales, con la implantación del sistema de la maquila, el trabajo a tiempo compartido, por horas, la tercerización, la eliminación de la huelga solidaria, y la elevación del número de miembros para crear un sindicato (de 12 a 30).

Además se normó el trabajo infantil, la discriminación de la mujer en materia laboral y se estableció, entre otros aspectos, la "negociación obligatoria" en materia de contratos colectivos.

En este marco, desde hace ocho meses, el Congreso Nacional debate, por iniciativa de las Centrales Sindicales, el Ministerio del Trabajo y empresarios, una ley que regule la actividad de las empresas tercerizadoras, pues éstas, aunque operan desde hace más de dos décadas en el país, no cumplen con la ley, y en un 50 por ciento "ni siquiera tienen permiso para operar, es decir, son fantasmas", denunció el Viceministro del Trabajo de Ecuador, José Serrano.

"Aunque existen muchas leyes consensuadas entre trabajadores, empresarios y gobierno, ello no ha permitido superar los conflictos laborales, pues existe una cultura de violación a la ley por parte de los empleadores", aseguró por su parte el presidente de la CEOLS (Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres), Jaime Arciniega.

A lo anterior se suma el debilitamiento del movimiento obrero como consecuencia de las leyes en torno a la organización sindical, de contratación y la migración externa de la PEA, reconocen los propios dirigentes laborales.

Las autoridades laborales admiten que la pérdida de credibilidad en las centrales sindicales y sus dirigentes, el desconocimiento de las leyes por parte de los trabajadores y las exiguas multas que se imponen a los empleadores cuando estos violan la normativa legal vigente en materia laboral, son otros aspectos que distorsionan la situación laboral en el Ecuador.

Como se observa en la siguiente Tabla 11, el desempleo se elevó como consecuencia de la crisis de los noventa. Estimaciones de la CEOLS y otras centrales sindicales, indican que el desempleo abierto en el país debería bordear el 28%, de no ser por la migración al exterior de la PEA.

**Tabla 1**  
**Desempleo y subempleo**  
**Tres ciudades más importantes: Cuenca, Guayaquil y Quito**

<b>Años</b>	<b>Desempleo</b>	<b>Subempleo</b>
1970	6.0	23.4
1971	5.4	21.8
1972	4.6	20.3
1973	4.8	22.0
1974	2.8	27.0
1975	5.0	24.0
1976	4.2	26.0
1977	3.8	25.4
1978	3.2	29.8
1979	3.6	31.5
1980	4.5	30.7
1981	5.1	35.0
1982	6.4	38.1
1983	13.5	36.0
1984	8.1	40.0
1985	10.5	42.0
1986	11.0	45.0
1987	7.2	44.1
1988	7.0	41.5
1989	7.9	41.5
1990	6.1	49.8
1991	8.5	54.3
1992	8.9	47.9
1993	8.3	47.2
1994	8.4	45.2
1995	6.9	45.9
1996	10.4	43.4
1997	9.2	41.3
1998	11.8	51.8
1999	15.1	46.0
2000	10.3	49.9
2001	8.1	34.9
2002	7.7	30.7
2003	9.3	45.8
2004	9.9	42.5
2005	10,5	49,7

**Fuente:** Banco Central del Ecuador, INEC, ILDIS, Ministerio del Trabajo Ecuador

Tabla 2 Población total y PEA Censos de población		
Años	Población	PEA
1974	6.521.710	2.278.346
1982	8.138.974	2.346.063
1990	9.697.979	3.327.550
2001	12.156.608	6.563.224
(e) 2005	12.650.608	6.563.224

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, ILDIS.  
(e) proyección estimada

En relación a la PEA que existe en el país (ver Tabla 2), las cifras varían y cada sector tiene sus propias estadísticas, pues no se conoce con exactitud la dimensión real de la migración (legal e ilegal) al exterior.

Sin embargo, tanto el gobierno, como analistas y centros privados de estudio, sitúan la cifra en 4,6 millones. Es decir, reconocen que dos millones de ecuatorianos en capacidad trabajar abandonaron el país en los últimos 10 años.

El único referente que se tiene es el creciente incremento de remesas de dinero que los migrantes envían al país, que en el último año se transformó en el segundo lugar en ingresos tras el petróleo, al contabilizarse 1.700 millones de dólares, según estadísticas del Banco Central del Ecuador.

Otro elemento que afecta las relaciones laborales en el país el alto nivel de desigualdad y miseria, pues las cifras oficiales del Ministerio de Bienestar, cerca del 80% de los ecuatorianos vive en la pobreza y de estos, un 20% en la extrema pobreza.

Esta situación es de carácter estructural, pese a los cambios oficiales en materia de metodología para calcular los ingresos y los niveles de pobreza existentes en el país, pues ahora, el INEC calcula los ingresos e inflación para una familia de cuatro miembros y no de cinco, como era hace menos de una década. Todo ello en un marco de economía dolarizada, donde los salarios, si bien se han incrementado en cantidad, su poder real de adquisición ha disminuido, denuncia el Frente Unitario de Trabajadores (FUT).

Según cálculos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el Salario Básico de un trabajador en abril pasado se situó en 170 dólares, mientras que el precio de la Canasta Básica de Alimentos para una familia ecuatoriana bordeó los 380 dólares. Es decir, el salario real de un trabajador no permite ni siquiera cubrir el 50% de sus necesidades al mes. (ver cuadros sobre salario e inflación)

En Ecuador no existe un estudio sobre el ingreso promedio que recibe al mes un trabajador, solamente el INEC sostiene que en cada familia existe un ingreso promedio de 1,6 salarios básico, al trabajar más de una persona.

Esto también podría variar, pues no existe un estudio real sobre los ingresos que reciben las familias más pobres como consecuencia de la migración al exterior.

### Salario básico (a) en dólares

Años-	Mes	Remuneraciones unificadas
2000	Diciembre	56.65
2001	Diciembre	85.65
2002	Diciembre	104.88
2003	Diciembre	121.91
2004	Diciembre	135.60
2005	Noviembre	150.00
2006	Mayo	170.00

**Fuente:** Banco Central del Ecuador (BCE).

- a) Vigente a partir del 13 de marzo de 2000. (antes de esa fecha existían varios componentes que hacían complejo establecer el salario básico del trabajador)

### Inflación anual en dólares

1999	60.7
2000	91.0
2001	22.4
2002	9.4
2003	6.1
2004	1.9
2005 (1)	4,7

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC

- (1) Sobre este indicador, existe hasta hoy una polémica, pues el INEC asegura haberse equivocado en los cálculos, y la inflación el año pasado se situó en un 3,5 %.

## 2.1 La pequeña y microempresa

Según un estudio realizado por Marco Barrera, técnico de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI), las siguientes son las características que definen las categorías de las PYMES en el Ecuador:

**Microempresas:** emplean hasta 10 trabajadores, y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares.

**Talleres artesanales:** se caracterizan por tener una labor manual, con no más de 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.

**Pequeña Industria:** puede tener hasta 50 obreros

**Mediana Industria:** alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.

### Número de empresas y participación en generación de empleo

SECTOR	NUMERO EMPRESAS	PROMEDIO EMPLEADOS POR EMPRESA	TOTAL TRABAJADORES
PYMES	15.000	22	330.000
Artesanías	200.000	3	600.000
Microempresas	252.000	3	756.000
TOTAL	467.000		1'686.000

Además, el estudio de Barrera indica que las PYMES representan el 84% de los establecimientos productivos en el país y ocupan el 37,7% de la mano de obra. A ello se suma que las provincias de Pichincha y Guayas (donde se sitúan las ciudades de Quito y Guayaquil respectivamente), concentran el 77% de estos establecimientos. El restante 25% se ubican en las otras 20 provincias del Ecuador

En este sentido, estadísticas del Consejo Nacional de Modernización del Estado (CONAM), sostienen que en las 15.000 microempresas existentes en el país, la edad promedio de los trabajadores/as varía de entre los 18 y 44 años. De éstos un 44,5% son mujeres y un 55,1% hombres; un 75% está casado o en unión libre; y, un 86,3 % tiene terminada su educación primaria. En cambio, el 13,7% no tiene terminada su educación primaria.

## 2.2 Relaciones laborales

El clima de las relaciones laborales en las empresas del sector privado no ha mejorado pese a las reformas, pues, su instrumento más efectivo para exigir sus derechos y demandas (la huelga), fue eliminado en el 70 por ciento de la producción nacional (cifra equivalente o que representa a la pequeña y mediana industria), ya que al aumentar de 12 a 30 el número miembros necesarios para formar un sindicato, este tipo de organización desapareció en -este sector de la producción.

Con ello, según los empleadores disminuyó la conflictividad laboral, pues ahora se puede negociar individualmente y no caer en la presión de la huelga. Contrario a ello, los trabajadores sostiene que ahora sus derechos son irrespetados, pues los empleadores pueden despedir a cualquiera sin motivo, al no existir una organización que los defiendan.

La denuncia de los trabajadores es ratificada por las autoridades de Ministerio -del Trabajo, al señalar que como existen multas (US\$ 200) cuando se despide injustificadamente a un trabajador, el empresario prefiere pagarla y negociar la indemnización en espacios de conciliación existente, porque saben que un trabajador no tiene los recursos ni el tiempo para pagarle a un abogado defensor.

En este contexto, los trabajadores denuncian que las leyes no favorecen unas relaciones laborales estables entre empleadores y trabajadores.

En el último año (abril 2005-abril 2006), solo en la Inspección del Trabajo de la provincia de Pichincha (donde se sitúa la ciudad de Quito, capital del país), se tramitaron 1.147 solicitudes de desahucios y se emitieron más de 15.600 boletas citatorias a empleadores, de las cuales más del 70 % fueron resueltas con acuerdo entre las partes. A ello, indican las autoridades de Inspectoría del trabajo, se suman más de 20.000 actas de finiquito de trabajo suscritas entre empleadores y trabajadores.

En el caso la provincia del Guayas, donde se ubica la ciudad de Guayaquil, centro económico del país, las cifras revelan que la situación no es muy diferente. Por ejemplo, en el 2005, se presentaron 7.838 denuncias; se dieron 630 vistos buenos; y, se presentaron 600 desahucios. En cambio, sólo 11 proyectos de contrato colectivos y 44 pliegos de peticiones fueron presentados en Guayaquil.

Las cifras anteriores demuestran que la conflictividad laboral en el Ecuador es permanente, y que cada vez se hace más necesario la intervención de la autoridad para resolver los conflictos, ante la inexistencia de organizaciones (sindicatos), que defiendan los derechos fundamentales de los trabajadores de la pequeña y mediana industria, principalmente.

Solo en Quito, la inspectoría del trabajo atiende diariamente un promedio de 200 personas, en su mayoría trabajadores, estudiantes, artesanos y empleadores que buscan información, cálculo de liquidaciones y asesoramiento en materia laboral.

En cuanto a los sectores más vulnerados en sus derechos por parte de los empleadores se sitúan las mujeres, los niños y los trabajadores tercerizados, indican las autoridades oficiales.

“No se cumple con las ocho horas diarias, a las mujeres se les paga menos que al hombre por el mismo trabajo, están imposibilitadas de embarazarse, son acosadas sexualmente, no se les paga las horas extras o salarios complementarios y, en muchos, ni siquiera tienen contratos de trabajo registrados en las instancias públicas”, denuncian los trabajadores.

Este criterio es ratificado por Wilson Mosquera, Director del Departamento de Inspectoría del Ministerio del Trabajo de Ecuador, al ratificar que “las mujeres son los que más sufren las trasgresiones legales”.

Lo mismo sucede con los menores de edad, donde cifras de los ministerios del Trabajo y de Bienestar Social, estiman en 889.289 los niños que trabajan en Ecuador, de los cuales un 63% labora más de 40 horas a la semana y, un 37% no recibe salario.

En este sentido, las estadísticas del INEC, del Ministerio del Trabajo y del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, indican que de los menores que trabajan en Ecuador, un 58% lo hace en el sector agrícola, un 14 % en el comercio, un 11% en la manufactura, un 8% en el servicio doméstico y, un 9% en otras actividades no definidas. En este último rubro se incluye el turismo sexual, donde se estima en 5.200 los y las niñas son explotadas.

“Este es un problema grave, porque no está normado y no hay control del Ministerio del trabajo”, declaro a la prensa nacional Bladimir Chicaiza , oficial nacional de Programación de la OIT. Chicaiza asegura que muchas niñas que trabajan al interior de un hogar, por ejemplo, “terminan vinculadas a la explotación sexual comercial”.

Por su parte, Andrés Dueñas, consultor del Plan Internacional indicó que uno de los mayores problemas con la niñez es el trabajo en lugares peligrosos, y por ello señala que se debe prohibir cualquier actividad con menores donde se usen productos químicos o gases tóxicos, como es en el sector agrícola (bananeras, cacaoteras, floricultura); minería y ladrilleras, entre otras.

En cuanto a los trabajadores tercerizados o insertos en la intermediación laboral, la cifra supera los 800.000. Sin embargo, no se tiene una estadística clara en cuanto al número de empresas que operan en este sector. El año pasado se hablaba de 4.300, sin embargo, el actual Ministro del Trabajo, Galo Chiriboga, redujo esta cifra a 2.156, de las cuales solo 1.008 están registradas en dicha cartera de estado y “operan formalmente”.

Según denuncias los trabajadores, las empresas “fantasmas”, como las califica la propia autoridad local, no cumplen con los derechos laborales mínimos y por ello, “se busca regular la ley, para legalicen los contratos y remitan los Fondo de Reserva del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin importar el tiempo de vigencia del contrato laboral”.

“Yo trabajo hace 20 años y siempre he ganado el salario mínimo”, “Mi patrón siempre me exige que trabaje más horas y nunca me las reconoce”, “A mí no me han pagado los primeros 15 días de trabajo y dicen que es para cancelar la ropa que nos dan para trabajar. Además sólo tengo un contrato de palabra”, son algunos de las denuncias realizadas en el grupo focal realizado en la ciudad de Quito, con trabajadores de la pequeña y mediana empresa.

La mayoría de estos, además reconoció que jamás han recibido una educación o capacitación formal para conocer el código del trabajo y que lo poco que saben es por iniciativa propia o aprendido de algún compañero de trabajo.

“Yo sé que el patrón debe tratarme bien. Eso ocurre solo cuando anda de buen ánimo”. “Lo que pasa es que cuando no quiere pagarnos lo justo, se pone “bravo” (mal genio-furioso) y nos amenaza con despedirnos”. “A mí me trata como esclavo, pues cree que por trabajar para él me puede decir lo que quiera”, fueron algunas de las frases que surgieron de la reunión (grupo focal) realizada en Quito.

A estas frases se sumaron las afirmaciones en torno al abuso de poder de los hombres patronos, el maltrato con palabras soeces, más de 8 horas de trabajo diario, acoso sexual e imposibilidad de embarazarse, por amenazas de despido. Además, muchos reconocieron, en el trabajo de grupo realizado, que existen descuentos mensuales en sus salarios, sin que tengan la posibilidad reclamar por ello, por temor a represalias.

En este sentido, todos coincidieron en señalar que la culpa de esta situación la tiene la autoridad “ya que siempre defiende al que tiene dinero”.

Cabe anotar que desde hace un tiempo, se viene desarrollando los juicios orales en materia laboral, lo que ha permitido reducir de dos años a tres meses el tiempo de solución de un conflicto. El primero de Julio próximo comenzará a regir en todo el Ecuador este sistema de proceso.

Sin embargo, el éxito alcanzado en este campo puede fracasar, sostuvo la magistrada de lo laboral-civil, Ana Abril, al advertir que “la falta de presupuesto, gente especializada y preocupación por parte de las autoridades” podría colapsar el sistema, ya que conllevaría a la acumulación de causas en los juzgados y en la Corte Suprema de Justicia.<sup>1</sup>

Por otro lado, los empresarios de la pequeña y mediana industria aseguran que ellos respetan la ley y que cuando despide a un trabajador, “sus abogados se encargan de solucionar cualquier problema”.

Además, sostienen que la reducción de personal obedece a la crisis económica que vive el país, afectada por la dolarización que no permite tener precios competitivos y, que ello, se ve agudizado por el contrabando de productos provenientes del Asia, Chile, Estados Unidos y los países limítrofes (Perú-Colombia).

“No se pueden mejorar los salarios, incrementar el número de trabajadores, cuando nadie nos ayuda y las autoridades no tiene políticas que permitan reactivar la economía o invertir en nuestro sector”, señaló Germania Puyol, microempresaria del sector textil.

“Tercerización, intermediación y contrato por horas, todas son formas y modalidades de contratación laboral que han usado las empresas supuestamente para bajar las tasas de desempleo. Con ese argumento lo que se consiguió es la división del mercado laboral en dos tipos de trabajadores: protegidos y precarizados, sostuvo Fander Falconi, profesor de la FLACSO-Ecuador.

---

<sup>1</sup> En los últimos días del mes de mayo, y por versiones de prensa, el gobierno de España anunció que financiará con 20 millones de dólares este proceso.

Un estudio realizado por el Centro de Investigación de los Movimientos Sociales en Ecuador (CEDIME), y denominado “El sector informal bajo sospecha”, asegura que solo el 18% de las microempresas cumple con las 40 horas de trabajo semanal, paga las horas extras y el cien por ciento del salario mínimo vital y otras obligaciones de ley.

Además, agrega que en este sector (de hasta 10 trabajadores), el 69% son asalariados, es decir reciben el SMV; un 14% son aprendices y reciben alrededor del 70% del SMV; y, un 17% son trabajadores familiares y no son remunerados.

En este sentido, el sector de la pequeña y mediana industria, ha manifestado su inquietud por la posibilidad de que el Gobierno suscriba el Tratado de Libre Comercio (TLC), que negocia con los Estados Unidos, dadas las posibilidades de que la competencia externa, el contrabando ya lesivo a la producción local y las condiciones de competitividad desventajosas en que se encuentran, debido a la dolarización de la economía, los afecte de manera irreversible.

Sin embargo, la decisión del Gobierno Ecuatoriano de caducar, el pasado 19 de Mayo, el contrato con la petrolera norteamericana Occidental y traspasar al Estado todos sus bienes (estimados en 1.000 millones de dólares), mantiene en punto muerto las conversaciones sobre la firma del TLC y algunos empresarios advierten que a mediano plazo, entre 100 y 300 mil trabajadores perderán sus empleos.

Esto, como consecuencia de la advertencia norteamericana de eliminar, en 60 días, las preferencias arancelarias para Ecuador, en respuesta a la decisión oficial en contra de la empresa Occidental.

### **2.3 Educación y capacitación**

En el último año, a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), las autoridades del trabajo mantuvieron la línea de acción en materia de capacitación, bajo los principios generales de lograr mejores niveles de vida para la población y fortalecer la productividad y competitividad de la economía nacional.

Aunque la cifra parece mínima, esta demuestra que existe una gran acción y voluntad por capacitar a la PEA. Aquí hay que considerar que el Ministerio del Trabajo es la entidad estatal que recibe menos recursos económicos por parte del Estado, reconocen las propias autoridades locales.

En los pasados doce meses, se desarrollaron 3.625 cursos en 17 ciudades del país, capacitando a un poco más de 50.950 trabajadores, en ramas tan diversas como: Mecánica Industrial, Mecánica Automotriz, Electricidad y Electrónica, Construcciones, Cuero y Calzado, Madera y Muebles, Confecciones Industriales y Artes Gráficas (1.130 cursos); y, en el sector comercial y de servicios, dirigidos a la Administración, Finanzas, Comercialización, Servicios, Computación y Salud (con 2.495 cursos).-

Lo anterior demuestra una baja cobertura del Ministerio del Trabajo en materia -de capacitación. A ello, hay que agregar que en estos cursos, el tema de los derechos laborales y fundamentales no está incluido.

De igual modo, los empleados de la pequeña industria reconocen la poca o nula capacidad que tienen para capacitarse y los dirigentes laborales indican que si bien esta labor es intensa, su cobertura es mínima en relación a las 15 mil microempresas que existen en país, ya que casi todo el trabajo esta orientado a resolver consultas de tipo jurídico. La falta de recursos y expertos laborales dificulta esta labor, indicaron.

En este sentido, algunos dirigentes laborales entrevistados recomendaron introducir en el ultimo año de educación media y primeros años de educación superior, una cátedra sobre el tema laboral, ‘‘pues se aprovecharía un espacio concreto para llegar de forma masiva a la futura fuerza productiva del país en torno a sus derechos laborales’’.

El ministerio de educación estima en alrededor de 100 mil los jóvenes que cada año termina la educación secundaria.

## **2.4 Instituciones laborales**

La actual institucionalidad política y económica en Ecuador dificulta la creación de nuevas fuentes de trabajo, el diálogo equilibrado y el respeto a las normas laborales y derechos fundamentales de los trabajadores.

El tema laboral, si bien está referido al Ministerio de Trabajo, en la práctica, muchas de sus acciones dependen de decisiones de otras instituciones publicas, como es el Ministerio de Finanzas y Congreso Nacional.

Al momento, solo existen dos instancias diálogo tripartito en Ecuador: el Consejo Nacional de Salario y las Comisiones Sectoriales. Sin embargo, estos instrumentos son poco efectivos a la hora de instaurar una política nacional en materia laboral.

En este contexto, los dirigentes de la pequeña y mediana empresas, así como los trabajadores en general recomiendan que sea el Estado el que ejecute y financie los proyectos de capacitación relacionados con el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales. Esto a través del SECAP.

Sin embargo, hay que recalcar que si bien las actuales autoridades del Ministerio del Trabajo tienen la voluntad política de hacerlo, los factores antes indicados limitan su accionar. Los trabajadores y pequeños empresarios, reconocen que el Ministerio del Trabajo debe liderar el proceso, de forma que aumente su presencia en la generación de empleo, la capacitación y el respeto a las relaciones laborales.

Otro aspecto a considerar, es que actualmente no existen organizaciones sindicales en la pequeña y mediana industria debido a la intermediación laboral y la limitación legal de formar una organización sindical con un mínimo de 30 trabajadores.

En cambio, en el ámbito empresarial, aunque existen cámaras de la pequeña y mediana industria por regiones y a nivel nacional, estas no tienen un accionar que pese en la vida nacional, lo cual limita su accionar para dirigir u orientar una campaña nacional de comunicación, aunque existe la voluntad de involucrarse en la misma.

## ***Informalidad***

Otro elemento que se debe tomar en cuenta para una campaña de comunicación en materia de derechos humanos y fundamentales de los trabajadores es el sector informal de la economía.

En Ecuador, el término “informales” hace referencia peyorativamente a los sectores desempleados, sub-empleados, “trasgresores de la ley” y con “bajos niveles de calificación”, que “compiten de manera desleal con la economía formal”.

Este punto, si bien no es parte de este estudio, requiere ser tomado en cuenta para la campaña nacional de comunicación y educación, pues involucra a más del 50% de la PEA y, las relaciones familiares se entrelazan con las productivas, donde las leyes laborales no se cumplen, como se anotó en los párrafos anteriores.

Aquí, se requiere una política específica para incorporar a este sector al proceso de desarrollo y respeto de las normas laborales, pues se necesita una gran inversión de tiempo y capital humano para aumentar los niveles de educación y capacitación laboral.

## **3. LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN LABORAL**

Se parte del antecedente que en Ecuador no existen políticas públicas para aplicar una estrategia de comunicación, y cada sector oficial lo hace de acuerdo a sus capacidades económicas y voluntad política.

En este sentido, es que el presente documento intentará abordar varios aspectos relacionados no solo con el ámbito laboral, para poder aplicar una estrategia que permita contribuir al respeto de los derechos humanos y derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos.

La campaña de comunicación y educación debe tomar el tema laboral como un todo, como una cuestión integral y de carácter estructural (económico) y cultural (educativo), ya que involucra a educadores, autoridades, empleadores y sociedad en general (hombres mujeres y niños) para alcanzar una verdadera respetabilidad de los derechos fundamentales.

### **3.1 Aspectos generales: participación y democracia**

El tema de la participación involucra una construcción de ciudadanía para el desarrollo, donde las instituciones públicas y privadas implementen una serie de actividades que permitan una convivencia democrática en una sociedad más equitativa y sin exclusión.

Este fenómeno tiene muchas aristas, pero cabe destacar la inexistencia de una política pública orientada a impulsar el ejercicio de los derechos fundamentales, lo cual se reproduce en todos los ámbitos de la vida nacional.

La ausencia de una política limita el accionar para que exista una noción efectiva de derechos y exigibilidad por parte de la población, lo cual convierte a la comunicación en un eje articulador para lograr articular una política de construcción de ciudadanía entre autoridades, empleadores y trabajadores en general.

De igual forma, se requiere democratizar la información en materia laboral para que todos los ecuatorianos (empresarios, trabajadores y funcionarios públicos, etc), la conozcan de una manera sencilla y puedan respetar y aplicar la normativa legal vigente. En particular, se trata de dar a conocer la ley y normas legales de manera sencilla a los diferentes públicos para que puedan comprenderla.

Con la campaña comunicacional se espera una nueva valoración de las leyes y de los seres humanos, y por ende, su respetabilidad en el ámbito laboral permitirá superar la confrontación y lograr avanzar en el respeto a los derechos humanos y fundamentales.

### ***Consenso***

En este contexto, uno de los objetivos centrales de la campaña será la de aportar a la construcción de una cultura de diálogo para superar el irrespeto a los derechos humanos y derechos fundamentales de los trabajadores en la sociedad ecuatoriana.

Con ella, se buscará promover el diálogo permanente en la búsqueda de consenso social e incidir en las políticas públicas en materia de educación, prevención, control y sanción de quienes violen la normativa laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, es requisito básico que en la estrategia de comunicación se considere el concepto de Construcción de Consenso Social, para poder empoderar entre los diferentes actores de la ciudadanía los derechos humanos y fundamentales, pues tiene relación directa con el ejercicio de exigibilidad y cumplimiento de responsabilidades.

En este sentido, el tema de los derechos humanos y fundamentales no será percibido como algo ideologizado y político partidista, "sino como la necesidad que tiene toda persona y que éstos no pueden ser violentados bajo ninguna causa, ya que representan las aspiraciones superiores de todo ser humano" (Hiram Quiroga-1998).

## **3.2 El enfoque de la estrategia**

El objetivo de la campaña es ampliar, en forma masiva, el universo de información y desconcentrar geográficamente las acciones en comunicación, con el apoyo de los recursos públicos y privados, orientados a beneficiar a los trabajadores y empleadores de la micro y mediana empresas urbanas, y a la agricultura campesina.

La educación, la información, la comunicación y la capacitación, deben entenderse como los ejes transversales de todo el trabajo en el campo laboral, mediante la transferencia de conocimientos, de manera didáctica, que permita contribuir al cambio social y productivo esperado. Todo ello, de acuerdo a la situación geográfica y cultural del país.

Ahora, pretender alcanzar a toda la población también es ilusorio, siempre quedará una numerosa población marginada, de ahí que es importante buscar alternativas y opciones distintas de trabajo en comunicación para todo el país. Una opción planteada en el grupo focal realizado con trabajadores es incluir el tema laboral en la educación media y superior.

El trabajo global y generalizado es sólo una opción, pero mecanismos alternativos como videos educativos, programas radiales educativos, conferencias y charlas por segmento de leyes, pueden tener un gran potencial para la formación y recepción de los mensajes por parte de los trabajadores, empleadores y autoridades en general, pues la transferencia de conocimiento será orientada y dirigida de acuerdo a la realidad sectorial (productivo), local y nacional.

Lo anterior se conjuga con una campaña nacional de sensibilización, a través de los medios de comunicación tradicionales sobre la normativa laboral vigente y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (mujer, niños, tercerizados) formales e informales de la pequeña y mediana industria y del campo.

La campaña comunicacional estará orientada en dos ámbitos de acción: interno, para concretar enfoques y acciones coordinadas entre las instancias de decisión; y, externo, dirigida hacia las diferentes audiencias del país. En este sentido la campaña tendrá como premisas los diferentes elementos planteados en la sección de diagnóstico de este Informe.

### **3.3 Comunicación**

En **materia comunicacional**, se utilizarán diferentes mecanismos que permitan llegar a la población en general, para crear y/o fortalecer los espacios de interlocución entre los actores directos en la problemática laboral, para avanzar en la construcción de la cultura del dialogo y consenso en materia laboral.

Se aplicará una campaña mediática intensiva y sostenida en el tiempo, pero al mismo se activarán mecanismos alternativos de comunicación y educación. En esta dirección, se buscará sensibilizar a los líderes de opinión, sector empresarial, principalmente de la pequeña y mediana industria, poderes del Estado y partidos políticos, entre otros.

La política de comunicación interna se orientará a las diferentes entidades del Estado como Ministerio del Trabajo, Contraloría, Superintendencia de Compañías, Servicios de Rentas Internas, Min. de Educación, Congreso Nacional, etc.

En lo externo, incluirá dos ámbitos: a) radios educativas y populares, radio formal, televisión abierta, videos educativos, folletos, conferencias, etc.; y b) involucrar a todas las organizaciones de la sociedad civil como sindicatos, dirigentes laborales, editorialistas, organismo de derechos humanos, etc.

La campaña de comunicación y educación se realizará en varias etapas: la primera se elaborarán los spot y cuñas de radio, contenido de programas y cursos/videos por módulos de interés y leyes específicas, elaboración de folletos, revistas, etc.

La segunda etapa incluye actividades al nivel del sector gobierno para fortalecer el intercambio de información entre las entidades públicas y lograr sancionar a los trasgresores de las leyes laborales; lograr incluir en la educación secundaria y superior, la cátedra sobre legislación laboral y derechos humanos.

Una tercera etapa será de evaluación e impactos en la sociedad, la cual será desarrollada en los últimos dos meses de cada ciclo de desarrollo, para verificar o rectificar líneas de acción de acuerdo a la coyuntura política, económica y cultural en el país.

Todo lo anterior, deberá ser estrechamente monitoreado por un equipo independiente e interdisciplinario, que tenga la facultad de valorar de manera objetiva la situación, para garantizar la aplicación global de la estrategia, tanto en el contenido, como en lo económico y en el tiempo estimado. Esto último, debido a los constantes cambios de autoridad que ocurren en el país.

En este equipo deben participar todos los sectores involucrados en el tema laboral y educativo, desde los diferentes ámbitos de acción: niñez y adolescencia, mujer, micro y medianos empresarios, autoridades de trabajo, de educación, de bienestar social, y comunicadores.

### **3.4 ESTRATEGIA NACIONAL DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE NORMATIVA LABORAL Y RESPETO DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN ECUADOR**

#### **PREMISAS**

- Las leyes vigentes, aunque abundantes en materia laboral, son insuficientes para garantizar los derechos laborales..
- Falta información y educación entre los trabajadores para exigir sus derechos fundamentales
- No existe una cultura de diálogo social y de consenso.
- No existen mecanismos de control suficientes y sanciones reales para los infractores de las leyes.
- Existe una cultura de no respeto a las leyes laborales por parte de los empleadores.
- Falta de compromiso y voluntad política oficial para hacer respetar las leyes
- Falta intercambio de información entre las entidades oficiales de control

- Urge trabajar en una propuesta de sensibilización social que genere conciencia entre los sectores involucrados en el tema laboral para promover acciones coordinadas y alcanzar consensos permanentes.

### **OBJETIVO GENERAL**

Aportar en la construcción de una cultura de diálogo y consenso para superar el irrespeto a los derechos derechos fundamentales de los trabajadores en la sociedad ecuatoriana.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.- Promover la capacitación y el dialogo permanente en la búsqueda de consenso social para prevenir la trasgresión de las leyes laborales y os DFT en el país.
- 2.-- Incidir en las políticas públicas en materia de educación, prevención, control y sanción de quienes violen la normativa laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 3.- Difundir la normativa legal y los derechos fundamentales de los trabajadores e, informar y sensibilizar a la sociedad sobre las consecuencias del irrespeto a las leyes del trabajo.

### **OBJETIVOS COMUNICACIONALES**

- Lograr sensibilizar a los líderes de opinión, sector empresarial de la pequeña y mediana industria, autoridades del ramo, medios de comunicación y partidos políticos, entre otros, sobre la importancia de cumplir con los derechos fundamentales del trabajo.
- Establecer a la comunicación como un eje transversal para crear y/o fortalecer los espacios de interlocución entre los diferentes actores involucrados en la problemática laboral, para avanzar así en la construcción de una cultura de dialogo y consenso social de largo plazo.
- Utilizar los diferentes mecanismos comunicacionales para la población en general conozca y esté sensibilizada sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Será una campaña mediática que no deberá descuidar los mecanismos alternativos de comunicación y educación.

## **METODOLOGIA**

La estrategia pretende aportar a la construcción de diálogo y consenso social para hacer respetar las leyes y normativas laborales, mediante información real acerca de las causas, riesgos y consecuencias de la violación de leyes y cómo esto afecta los derechos humanos y el desarrollo del país. En tal sentido, se considera necesario utilizar todos los mecanismos y espacios en materia de comunicación y educación, para alcanzar este objetivo.

Con la estrategia de comunicación se informará, sensibilizará y educará a la población directamente relacionada con la pequeña y mediana industria para contribuir al dialogo y consenso social en materia laboral. También se buscará integra en esta campaña a los trabajadores informales y tercerizados vinculados a estas áreas productivas.

El contenido de todos los productos comunicacionales girará en torno a la sensibilización y educación en valores democráticos, humanos, éticos y respeto del ser humano, con el fin de contribuir a la construcción de una cultura de dialogo y consenso en materia de derechos humanos y fundamentales en el campo laboral. Por ello, todos los diálogos e imágenes involucrarán a trabajadores, empleadores y autoridad en la resolución de conflictos.

La campaña de comunicación y educación se realizará en dos niveles:

- a) Interno. Entre las diferentes entidades del Estado (Ministerio del Trabajo, Contraloría, Superintendencia de Compañías, Servicios de Rentas Internas, Min. de Educación, Congreso, etc.).
- b) Externo. Campaña informativa y educativa a través de la radio, televisión, videos educativos, folletos, conferencias, contacto con lideres de opinión, etc.)

## Estrategia de comunicación

### 1.- Capacitar y Fortalecer el diálogo con diferentes actores sobre derechos fundamentales del trabajo (DFT)

#### 1.1 DFT y Mujer

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO	PÚBLICOS Y RESULTADOS
22 Foros provinciales sobre los DFT entre autoridades, trabajadores y empresarios en torno al tema de los DFT y la mujer	<p>Duración: un día Periodicidad: anual Asistentes: 50 personas cada uno</p> <p>Metodología: presentación del tema y acuerdos en torno DFT . Mesa de trabajo por temas y acuerdos a seguir</p> <p>Recursos humanos: - Diseño y organización logística del evento</p> <p>Recursos físicos: - Salón - Alimentación - Materiales de trabajo (carpetas- dossier con información, esferos, papel) - computar, video, equipo de sonido, etc.</p>	<p>Los DFT son irrenunciables</p> <p>Estado actual de los DFT en el país.</p> <p>Mujer y trasgresión de los DFT</p> <p>Acciones para proteger los DFT con relación a la mujer</p>	<p>Autoridades (diferentes entidades publicas) , empresarios del PYMES, trabajadoras y organizaciones sociales. Informados y capacitados sobre DFT.</p>

#### 1.2 DFT y Niñez

PRODUC-TOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO	PÚBLICOS Y RESULTADOS
22 Foros provinciales sobre los DFT entre autoridades, - trabajadores y empresarios en torno al tema de la niñez y el trabajo	<p>Duración: un día cada uno</p> <p>Asistentes: 50 personas cada uno</p> <p>Metodología: presentación del tema y acuerdos en torno DFT . Mesa de trabajo por temas y acuerdos a seguir</p> <p>Recursos humanos: - Diseño y organización logística del evento</p> <p>Recursos físicos: - Salón - Alimentación - Materiales de trabajo (carpetas- dossier con información, esferos, papel) - computar, video, equipo de sonido, etc.</p>	<p>Los DFT y de los niños son irrenunciables</p> <p>Estado actual de la niñez y los DFT.</p> <p>Principales trasgresión de los DFT en la niñez</p> <p>Acciones para proteger los DFT con relación a la niñez</p>	<p>Autoridades (diferentes entidades oficiales) , empresarios del PYMES, niños/as trabajadores y funcionarios de organizaciones sociales. Informados y capacitados sobre los DFT y la niñez.</p>

### 1.3 DFT, profesores y orientadores educacionales

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO	PÚBLICOS Y RESULTADOS
22 Encuentros provinciales de educación en DFT para profesores y orientadores de centros educativos secundarios	<p>Duración: Un día</p> <p>Participantes: 200 personas</p> <p>Periodicidad: anual (tres encuentros en tres años por provincia)</p> <p>Logística: - Alimentación</p> <p>Recurso Humano: inspector del Trabajo (1) Educador (1) Coordinador (1)</p> <p>Recurso físico: - Salón Equipo de sonido, computador, proyector de videos (dvd), 200 carpetas con dossier sobre LFT y otros documentos, esferos, papel (4 resmas).</p>	<p>- DFT desde la perspectiva de la educación.</p> <p>- la juventud, ley laboral y DFT.</p> <p>Resolución de conflictos</p>	<p>- Profesores y orientadores educacionales, informados y capacitados sobre leyes, la juventud y los DFT.</p>

### 1.4 Derechos Fundamentales y trabajadores

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO	PÚBLICOS Y RESULTADOS
22 Foros provinciales sobre los DFT entre autoridades, trabajadores y empresarios de las PYMES	<p>Duración: un día cada uno</p> <p>Asistentes: 50 personas cada uno</p> <p>Metodología: presentación del tema y acuerdos en torno DFT . Mesa de trabajo por temas y acuerdos a seguir.</p> <p>Recursos humanos: - 1 Coordinador</p> <p>Recursos físicos: - Salón - Alimentación - Materiales de trabajo (carpetas- dossier con información, esferos, papel) - computar, video, equipo de sonido, etc.</p>	<p>Los DFT son irrenunciables</p> <p>Estado actual de los DFT en el país.</p> <p>DFT y mercado del trabajo</p> <p>Acciones para proteger los DFT con relación al marco legal actual.</p>	<p>Autoridades (diferentes entidades oficiales ) , empresarios del PYME, trabajadores- as.</p> <p>Informados y capacitados sobre DFT.</p>

## 2.- Fortalecimientos institucional, capacitación y gestión de funcionarios públicos en torno a los DFT

### 2.1 DFT e Inspectores del Trabajo

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
Un encuentro anual con Inspectores del trabajo de todo el país.	<p>Duración: 2 días</p> <p>Participantes: 150 personas</p> <p>Periodicidad: anual (tres encuentros)</p> <p>Logística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transporte aéreo y terrestre</li> <li>- Alojamiento</li> <li>- Alimentación</li> </ul> <p>Recurso Humano: Coordinador (1)</p> <p>Recurso físico: - Salón</p> <p>Equipo de sonido, computador, proyector de videos (dvd), 150 carpetas con dossier sobre DFT y otros documentos, esferos, papel (4 resmas).</p>	<p>DFT desde la perspectiva oficial</p> <p>Homologación de conceptos y acciones ante la trasgresión de la normativa laboral</p>	<p>Inspectores del trabajo informados y capacitados en torno a DFT y resolución de conflictos.</p>

### 2.2 Capacitación SECAP

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
10 Talleres provinciales de capacitación sobre DFT para profesores del SECAP.	<p>Duración: 1 día</p> <p>Participantes: 30 personas</p> <p>Periodicidad: anual</p> <p>Logística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentación</li> </ul> <p>Recurso Humano: Coordinador (1)</p> <p>Recurso físico: - Salón</p> <p>Equipo de sonido, computador, proyector de videos (dvd), 30 carpetas con dossier sobre DFT y otros documentos, esferos, papel.</p>	<p>DFT desde la perspectiva oficial</p> <p>Homologación de conceptos.</p>	<p>Profesores e instructores capacitados e informados sobre DFT.</p> <p>SECAP incorpora los DFT en la capacitación técnica.</p> <p>Anualmente, 50.000 trabajadores informados sobre DFT</p>

### 2.3 DFT y entidades publicas

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
Creación de Comité interinstitucional para fortalecer gestión en torno a los DFT.	<p>Permanente</p> <p>Participantes: 15 personas</p> <p>Periodicidad: semanal</p> <p>Logística:</p> <p>Recurso Humano: Coordinador del Min. Trabajo (1)</p> <p>Recurso físico: Salón Material de oficina</p>	Coordinación, planificación y, seguimiento de estrategia de comunicación en DFT	Diferentes departamentos y direcciones oficiales, entidades sociales, trabajadores y empleadores coordinados en la defensa de los DFT.

## 3. Campaña de información y Educación sobre DFT

### 3.1 Publicación

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
Elaboración de revista sobre legislación laboral para la actualización de inspectores de trabajo, profesores y orientadores educativos y otras personas relacionadas con los DFT en Ecuador	<p>Producto: revista laboral anual (tres números) con información actualizada sobre DFT por área específicas: mujer, juventud, niñez, salud, trabajadores en general, etc.</p> <p>Características:</p> <p>Portada full color. Páginas interiores B-N, con diseño ágil y fotografías.</p> <p>Formato: INEM-A 4</p> <p>No paginas 100</p> <p>No. Ejemplares 100.000 (Cien mil).</p> <p>Recurso Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un Comunicador coordinador</li> <li>- Comunicadores de planta del MTE y otras entidades relacionadas con el tema laboral, para que recopilen y sistematicen la información nacional.</li> </ul> <p>- Diseñador gráfico</p> <p>- fotógrafo</p> <p>Recurso físico: Impresión, correo terrestre y aéreo; correo electrónico, pagina web del Ministerio del trabajo.</p>	<p>- DFT, normas legales, reformas al Código del Trabajo. Negociación y procedimientos legales en conflictos laborales. Etc.</p> <p>. Estadísticas laborales nacionales</p> <p>- Noticias, etc.</p>	Población informada sobre DFT en las diferentes áreas de gestión.

### 3.2 Publicación

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
Elaboración de serie de historietas sobre DFT en Ecuador con temas específicos.	<p>Producto: 6 revistas anuales con historietas relacionadas con los DFT: mujer, juventud, niñez, trabajadores en general, etc.</p> <p>Características:</p> <p>Portada dos color Pág. interiores B/N, Dibujos- caricaturas Formato: INEM-A 4 No paginas: 10 No. Ejemplares 100.000 (Cien mil).</p> <p>Recurso Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un Comunicador coordinador</li> <li>- Comunicadores de planta del MTE y otras entidades relacionadas con el tema laboral, para que recopilen y sistematicen la información nacional.</li> <li>- Libretista o guionista</li> <li>- Dibujante y Diseñador</li> </ul> <p>Recurso físico:</p> <p>Impresión, correo terrestre y aéreo; correo electrónico, pagina web del Ministerio del trabajo.</p>	- Diferentes historias recreadas en torno a DFT, y los procedimientos legales para superarlos.	<p>Mujeres, trabajadores, jóvenes y niños. Profesores.</p> <p>Población informada sobre DFT en las diferentes áreas y situaciones de trabajo</p>

### 3.3 Campaña de Publicidad Radial

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
9 cuñas radiales sobre DFT en Ecuador	<p>Producto: cuñas radiales de 40 seg. cada una.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres cuñas generales a nivel país.</li> <li>- Dos cuñas por regiones del país (costa, sierra y austro), elaboradas en base a diálogos y voces propias de cada región.</li> </ul> <p>Características:</p> <p>Recurso Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un Comunicador coordinador</li> <li>- Comunicadores de planta del MTE y otras entidades relacionadas con el tema laboral, para que recopilen y sistematicen la información nacional.</li> <li>- Guionista</li> <li>- Dos actores-locutores</li> </ul> <p>Recurso físico:</p> <p>Cds-Correo electrónico, pagina web del Ministerio del trabajo.</p>	<p>Difusión masiva sobre DFT</p> <p>Mujer, juventud, niñez, salud, etc.</p> <p>DFT con mujer, juventud, niñez, salud, trabajadores en general, etc.</p>	<p>Población general y por sectores informada y sensibilizada sobre DFT.</p>

### 3.4 Campaña Publicidad vía Televisión

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	CONTENIDO.	PÚBLICOS Y RESULTADOS
<p>5 spot de tv sobre DFT en Ecuador</p>	<p>Producto: 5 spot Tv de 20 seg. cada uno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos spot generales para todo el país.</li> <li>- Un spot de Tv por región (costa, sierra y austro), elaboradas en base a diálogos, voces fotografía propia de cada región.</li> </ul> <p>Recurso Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un Comunicador coordinador</li> <li>- Comunicadores de planta del MTE y otras entidades relacionadas con el tema laboral, para que recopilen y sistematicen la información nacional.</li> <li>- Guionísta</li> <li>- Aotores</li> </ul> <p>Recurso físico:</p> <p>Cds-Correo electrónico, pagina web del Ministerio del trabajo.</p>	<p>Difusión masiva DFT</p> <p>Acosos sexual , Trabajo infantil, empleo y DFT, etc.</p> <p>DFT con relación a consenso laboral y desarrollo.</p>	<p>Población general y por regiones informada y sensibilizada sobre DFT más vulnerados y formas de enfrentar soluciones</p>

## **COSTOS DE PRODUCCION DE CAMPAÑA**

<b>Producto</b>	<b>Características</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>1ra etapa</b>			
Cuñas de radio de 40 segundos C/una	9 cuñas	US\$ 1.200,00	US\$ 10.800
Spot de Tv de 20 segundos c/uno	5 spots	US\$ 4.500,00	US\$ 22.500
Videos educativos de 15 min. C/uno	Diez Videos educativos	US\$ 7.000,00	US\$ 70.000,00
<b>2da etapa</b>			
Publicación anual	Una revista de 100 pag. Sobre leyes y DFT	US\$	US\$ 117.040 con iva
Publicación Bimensual	Serie de 6 historietas sobre DFT 12 pág. interiores	US\$ 14.000 más IVA	Por seis publicaciones US\$ 94.080 con iva
88 encuentros regionales por sectores sociales	Encuentros por provinciales de acuerdo sectores relacionados con DFT: mujeres, trabajadores, estudiantes y niños.	US\$ 3000	US\$ 264.000
Una Reunión anual con autoridades laborales.	Reunión de capacitaron con inspectores del trabajo de todo el país.	US\$ 20.000	US\$ 20.000
Reuniones equipo coordinador interinstitucional	Reunión semanal con 15 personas	US\$ 30	US\$ 1500 anual
Lobby Político	Reuniones periódicas con autoridades, líderes de opinión, periodistas partidos políticos.	US\$ 100	US\$ 3.600 anual
Equipo coordinador 2 personas	Un periodista Un abogado laboral	US\$ 2500 X mes US\$ 2500 X mes	US\$ 30.000 anual US\$ 30.000 anual
<b>Total</b>			US\$ 663.520

## **COSTOS DE DIFUSION DE LA CAMPAÑA**

El valor real por la difusión depende del momento en que se contrate, pues hay que tomar en consideración que los precios varían cada mes de acuerdo a la demanda de espacios en la prensa, radio y tv.

Además, entre julio y diciembre, Ecuador estará inmerso en una campaña política general para elegir presidente, diputados, alcaldes, concejales y otras autoridades e elección popular.

Sin embargo, se puede tener un estimado económico base para la difusión de la campaña de comunicación.

<b>MEDIO</b>	<b>PRODUCTO</b>	<b>COSTO-DIA UNITARIO</b>	<b>COSTO X MES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>TV nacionales</b>	<b>Spot-20 seg.</b>	<b>1 pasada US\$ 700</b>	<b>20 días US\$ 14.000</b>	<b>3 meses US\$ 42.000</b>
<b>2 canales TV nacional</b>	<b>4 Spot-20 seg.</b>	<b>4 pasadas US\$ 2.800</b>	<b>US\$ 56.000</b>	<b>US\$ 168.000</b>
<b>TV regionales</b>	<b>1 Spot-20 seg. US\$ 200</b>	<b>2 pasadas US\$ 400</b>	<b>20 días US\$ 8,000</b>	<b>3 meses US\$ 24.000</b>
<b>3 TV regionales</b>	<b>3 spot 20 seg 600</b>	<b>6 pasadas US\$ 2.400</b>	<b>20 días US\$ 48.000</b>	<b>US\$ 144.000</b>
<b>UNA RADIO NACIONAL</b>	<b>Cuña x mes (una radio)</b>	<b>8-10 pasadas</b>	<b>30 días US\$ 1.700</b>	<b>6 meses US\$ 10.200</b>
<b>10 RADIOS COBERTURA NACIONAL</b>		<b>80-100 pasadas</b>		<b>X 10 radios US\$ 102.000</b>
<b>54 RADIOS POPULARES (CORAPE)</b>	<b>Cuña x mes cadena radial</b>	<b>6 pasadas X radio. 324 cuñas-día</b>	<b>30 días US\$</b>	<b>6 meses US\$ US\$ 45.000</b>
<b>correo</b>	<b>Revista anual</b>	<b>Distribución</b>		<b>US\$ 10.000</b>
<b>Correo</b>	<b>Revista bimensual</b>	<b>Distribución</b>	<b>US\$ 5.000</b>	<b>6 números US\$ 30.000</b>
<b>SUBTOTAL</b>				<b>US\$ 499.000</b>
<b>3% imprevistos</b>				<b>US\$ 14.970</b>
<b>Total</b>				<b>US\$ 513.970</b>

**Costo Global Estrategia de Comunicación sobre DFT-Ecuador**  
 (para un año calendario)

<b>Costo producción e implementación de estrategia de comunicación sobre DFT-</b>		<b>US\$ 663.520</b>
<b>Costo difusión estrategia comunicación sobre DFT</b>		<b>US\$ 513.970</b>
<b>Total Global</b>		<b>US\$ 1'177.490</b>

**TIEMPO DE EJECUCION ESTRATEGIA DE COMUNICACION SOBRE  
DERECHOS HUMANOS Y DFT (UN AÑO CALENDARIO)**

ACTIVIDAD POR MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- Integrar equip.trabajo												
Elabor public. Radio y TV	X	X	X									
- Difusión radio y TV				X	X	X	X	X	X			
-Elaboración historietas y distribución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
- Lobby politico		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración revista anual Y distribución									X	X	X	X
Talleres regionales por sectores sociales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reunión anual Inspectores del trabajo		X	X									
Capacitación profesores SECAP		X	X									
Coordinación- 1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación						X					X	X

**Nota: El mismo esquema de trabajo se realizará en los siguientes dos años, con los cambios solicitados de acuerdo a las evaluaciones realizadas por cada sector involucrado en esta estrategia de comunicación sobre DFT.**